

RECHTSPRAAK

Uitsluiting arbeidstijdenregistratieplicht voor huishoudelijk personeel in strijd met EU-recht.

Feiten

HJ is als schoonmaakster in dienst geweest van US en MU. Nadat zij is ontslagen vordert zij uitbetaling van overuren (46 tot 79 uur per week werk) en vakantieloon. Naar Spaans recht geldt er geen arbeidstijdenregistratieplicht voor huishoudelijk personeel. De verwijzende rechter twijfelt of deze vrijstelling in overeenstemming is met EU-recht. Met zijn vraag wenst de verwijzende rechter in essentie te vernemen of de artikelen 3, 5 en 6 van Richtlijn 2003/88/EG, gelezen in samenhang met de Richtlijnen 2000/78/EG, 2006/54/EG en 2010/41/EU en de artikelen 20 en 21 en artikel 31 lid 2 van het Handvest, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan huishoudelijke werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem op te zetten waarmee de duur van de arbeidstijd van huishoudelijk personeel kan worden geregistreerd.

Oordeel

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt.

Geen generieke uitsluiting van arbeidstijdenregistratie

Indien er geen systeem is waarmee objectief en betrouwbaar kan worden gemeten hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt en op welke tijdstippen, en hoeveel overuren er bovenop de normale arbeidstijd zijn gemaakt, is het voor werknemers buitengewoon moeilijk, zo niet in de praktijk onmogelijk om de rechten af te dwingen die zij op grond van artikel 31 lid 2 van het Handvest en Richtlijn 2003/88/EG hebben, teneinde daadwerkelijk gebruik te maken van de in die richtlijn vervatte beperking van de wekelijkse arbeidstijd en de in de richtlijn genoemde dagelijkse en wekelijkse minimumrusttijd (zie in die zin HvJ EU 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402 (CCOO), punten 47 en 48). Het Hof heeft verduidelijkt dat de mogelijkheid voor een werknemer om met andere middelen aan te tonen dat zijn rechten zijn geschonden en de bewijslast om te keren, een dergelijk systeem, dat objectief en betrouwbaar vaststelt hoeveel uren de werknemer per dag en per week heeft gewerkt, niet kan vervangen, omdat de werknemer mogelijk niet bereid is om tegen zijn werkgever te getuigen, uit vrees dat de werkgever maatregelen neemt die de arbeidsverhouding ten nadele van hem kunnen beïnvloeden (zie in die zin CCOO, punten 54 en 55). In het licht van deze overwegingen heeft het Hof in CCOO, punten 59 en 71, voor recht verklaard dat Richtlijn 2003/88/EG – en meer bepaald de artikelen 3, 5 en 6 daarvan – zich verzet tegen een nationale

regeling zoals de Spaanse regeling die van kracht was ten tijde van de feiten in de zaak die tot dat arrest heeft geleid, en tegen de uitlegging daarvan door de nationale rechterlijke instanties, volgens welke werkgevers niet verplicht zijn om een systeem op te zetten waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere werknemer wordt geregistreerd.

Gelet op de vermelde rechtspraak moet worden vastgesteld dat de jurisprudentiële uitlegging van een nationale bepaling of een administratieve praktijk die op een dergelijke bepaling is gebaseerd, op grond waarvan werkgevers zijn vrijgesteld van de verplichting om een systeem in te voeren waarmee de dagelijkse arbeidstijd van iedere huishouder kan worden geregistreerd, en die huishoudelijk personeel dus de mogelijkheid ontnemt om objectief en betrouwbaar te bepalen hoeveel uren zij hebben gewerkt en op welke tijdstippen, kennelijk niet in overeenstemming is met de bepalingen van Richtlijn 2003/88/EG, en meer bepaald met de rechten die voortvloeien uit de artikelen 3, 5 en 6 van deze richtlijn, gelezen in het licht van artikel 31 lid 2 van het Handvest.

Indirect onderscheid op grond van geslacht

Met betrekking tot de vermeende indirecte discriminatie op grond van geslacht, zij eraan herinnerd dat uit artikel 2 lid 1 onder b van Richtlijn 2006/54/EG volgt dat er sprake is van een dergelijke discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van het ene geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Of dit in casu het geval is, dient de verwijzende rechter vast te stellen (nu uit het dossier geen aanknopingspunten volgen waarover het Hof zich kan uitlaten).

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 19-11-2024

ECLI: ECLI:EU:C:2024:1050

Zaaknummer: C-531/23

Rechters: F. Biltgen, M.L. Arastey Sahún en J. Passer

Wetsartikelen: Arbeidstijdenwet en 7:646 BW